

Головне — робота над помилками не обривається на етапі ідентифікації. Всі помилки, допущені студентом, повинні бути не лише ретельно опрацьовані, але й відстежуватись у подальшому. Інакше кажучи, повинна проводитись продумана послідовна робота з попередження помилок.

Л. В. Корват, ст. викл. кафедри педагогіки і психології

ОСОБЛИВОСТІ ІНДИВІДУАЛЬНО-КОНСУЛЬТАТИВНОЇ РОБОТИ У ПРОЦЕСІ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ

Індивідуально-консультативна робота (ІКР) зі студентами у процесі викладання курсу «Психологія діяльності та навчальний менеджмент» займає 10 % загального навчального часу, тому визначення змісту цього виду роботи є важливим для удосконалення усієї навчальної діяльності відповідно до міжнародних стандартів освіти. Суть індивідуально-консультативної роботи, яка закладена у її назві, полягає у реалізації індивідуального підходу у спільній діяльності викладача зі студентами при наданні їм консультацій (лат. «consultatio» — порада) щодо процесу навчальної діяльності.

Для визначення шляхів удосконалення ІКР необхідно визначити, які основні проблеми можуть виникати у процесі реалізації цього напрямку навчальної діяльності. Відомо, що у зарубіжних вищих закладах освіти ІКР посідає значне місце у навчальному процесі як студентів, так і викладачів, що пов'язано, перш за все, зі значною часткою самостійної навчальної роботи студентів. Отже, можна констатувати, що ІКР тісно пов'язана з організацією, реалізацією та контролем самостійної роботи студентів, на яку відведено 50 % навчального часу. Саме через ІКР студенти можуть отримати орієнтири, у який спосіб необхідно організовувати свою самостійну роботу.

Вчитися самостійно — це складно. Щоб долати труднощі та щоб навчання було ефективним, студенти потребують допомоги. Людям властиво прямувати до певного результату найкоротшим шляхом, з найменшою затратою сил та часу. Це можна спостерігати і в роботі студентів, які керуються принципом «якомога швидше та легше». Студентом керує така думка: потрібно встигнути багато, тому тут не до прискіпливого та вдумливого відношення. Тому, на жаль, студенти не відносяться до самостійної роботи як до основного способу здобуття знань, а скоріш як до

якогось нав'язаного додаткового навантаження до аудиторних занять. Подолати таке відношення студентів можна через формування мотивації самостійної роботи та адекватну організацію ІКР. Основні завдання, які винесено на самостійну роботу студентів, викладені у навчальних посібниках для самостійної роботи, якими забезпечені, мабуть, усі навчальні предмети в університеті. У цих посібниках детально описуються правила, вимоги та рекомендації до виконання цих завдань та критерії щодо оцінювання. Отже, питання, що можуть розглядатися у процесі ІКР, можуть бути пов'язані з процесом виконання завдань для самостійної роботи студентів та перевіркою їх якості. Важливо, щоб студенти були заздалегідь поінформовані про точні дати проведення консультацій. Це дисциплінує їх самостійну роботу, спонукає до систематичного навчання. Тут важливим постає відношення викладача до підготовки та проведення ІКР. У процесі ІКР викладач має зрозуміти, оцінити та скорегувати самостійну роботу кожного конкретного студента.

Доцільним методом навчання, через який реалізується індивідуальний підхід, може виступати такий відомий метод, як бесіда. Провідними функціями цього дидактичного методу є спонукальна, діагностична, однак він успішно може виконувати інші функції. Цей метод є найбільш різностороннім та ефективним у всіх відношеннях щодо реалізації ІКР. За допомогою цілеспрямованих питань можна діагностувати набуті знання студентів, спонукати їх до самостійних висновків, систематизувати та закріплювати знання, формувати почуття відповідальності за власну навчальну діяльність. Хоча метод бесіди вважається неекономним із точки зору часових затрат та нервово-психічного напруження викладача, саме цей метод дає можливість студенту відчувати свою особистісну цінність та відповідальність, які практично невідчуються у процесі лекційних та практичних занять.

Активізувати ІКР можна за допомогою таких дидактичних завдань, як тести, письмові відповіді на запитання, аналіз та рішення ситуацій, індивідуальна та групова презентація звітів про виконання самостійної роботи.

ІКР є такою організаційною формою навчання, яка являє собою місток між аудиторною та самостійною роботою студентів, які утворюють єдиний навчальний процес, є взаємопов'язаними та мають єдину кінцеву ціль — формування та виховання спеціаліста-професіонала, здатного успішно діяти в сучасному житті. У теперішній ситуації, коли викладач вже не є монополюючим володарем знань і доступ до інформації є вільним, основні його функ-

ції полягають в ефективному управлінні навчальною діяльністю та консультуванні з питань пошуку та використання інформації, джерел, засобів навчання відповідно до поставлених цілей, умов, змісту навчання та індивідуальних потреб і особливостей студентів.

О. В. Корчевна, ст. викл. кафедри
управління персоналом

ОСОБЛИВОСТІ ВИВЧЕННЯ КОНФЛІКТОЛОГІЇ В КОНТЕКСТІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Як свідчить світова практика, конфлікт є дуже суттєвою складовою діяльності керівників різних рівнів. Реальність така, що керівники підприємств, організацій витрачають до чверті і більше свого робочого часу на врегулювання будь-яких конфліктів та їх наслідків. Ця цифра збільшується до 30 % для керівників більш низького рівня. Можна сказати, що «працювати, керувати та жити в організації — це означає існувати в конфлікті». Експерти підрахували, що конфлікти та стреси від невирішених конфліктів коштують в США мільярди доларів на рік. Керівники проводять від 25 до 60 % свого робочого дня, займаючись конфліктами та сварками, що виходять з проблем взаємовідносин між людьми.

Отже, проблема вивчення конфліктів в організаціях та підготовка майбутніх управлінців, здатних ефективно передбачати конфлікти та управляти ними, чітко уявляючи задачі та функції такого управління набуває сьогодні особливого значення в контексті української вищої школи, а саме в її економічній компоненті (маємо на увазі підготовку майбутніх менеджерів).

Реалізація означеної проблеми повинна бути спрямована, на наш погляд, на вирішення завдань, що мають інноваційний характер і віддзеркалюють необхідність підготовки менеджерів до врахування інноваційних змін, що відбуваються на підприємствах та організаціях. До них належать завдання тактичного, оперативного характеру, спрямовані на те, щоб навчити слухачів:

- критично мислити та розв’язувати проблемні ситуації;
- широко та системно (інтегративно) сприймати управлінські конфліктні ситуації;
- робити вибір та обґрунтовувати управлінські дії щодо профілактики, попередження та розв’язання конфліктів з врахуванням різних поглядів;
- відмовлятися від традиційних підходів («ламати традиційні підходи») до вирішення тих чи інших завдань;